

**Gál Enikő**

**Agrárjogi Tanszék**

**Témavezető: Réti Mária habil. egyetemi docens**

## **A Nemzetközi Szövetkezeti Alapelvek: hagyományok – aktualitások, az alapelvek érvényesülése a hatályos magyar szövetkezeti jogban**

*„A jogászt különben sem azok a célok érdeklik, amelyeket a szövetkezeti mozgalom tűzött zászlajára és azok a különbségek, amelyeket az életben kialakult szövetkezeti fajok gazdasági alapszerkezete tüntet fel. Hanem elsősorban az az organizáció, az a vállalkozó forma, az a jogi ruha, amelyben ez a mozgalom és a szövetkezetek valamennyi faja jól érzik magukat és legális céljaikat megvalósítani képesek.”<sup>1</sup>*

### **Bevezetés**

A mottóban említett jogi ruhának a folyamatos alakításához szolgál zsinórmértékül a Szövetkezetek Nemzetközi Szövetségének 1895 óta a mai napig folytatott, a mindenkori társadalmi, gazdasági és természetföldrajzi sajátosságokat figyelembe vevő szövetkezeti elveket definiáló gyakorlata<sup>2</sup>, amely egyben a szövetkezeti értékek és alapelvek nemzetközi forrásai közül a legmeghatározóbbnak tekinthető.

A nemzetközi szövetkezeti jog magját három dokumentum alkotja, melyek a következők: a *Szövetkezetek Nemzetközi Szövetségének (SZNSZ)*<sup>3</sup> szövetkezeti identitásról szóló 1995-ös *Manchester-i nyilatkozata*; az *ENSZ* 2001-ben hozott irányelvei *„A szövetkezetek fejlődését elősegítő környezet megteremtéséről”* és a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet* 2002-ben kiadott 193-as számú Ajánlása *„A szövetkezetek fejlesztéséről”*<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> KUNCZ Ödön: A rochdale-i elvek és a szövetkezet jogi fogalmának körülírása. In: Küzdelem a gazdasági jogokért. Budapest 1941. 441.

<sup>2</sup> RÉTI Mária: Szövetkezeti jog. Egyetemi jegyzet, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 2010. 85.

<sup>3</sup> A Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége (*International Co-operative Alliance*) 1895-ben angol és francia kezdeményezésre, londoni székhellyel alapított független, nemzetközi, nem-kormányzati szervezet, amely megalakulása óta világviszonylatban folytat jogegységesítő és szövetkezeti elveket definiáló gyakorlatot a mindenkori társadalmi-gazdasági viszonyokra tekintettel. Jelenleg 1 milliárd tagot számlál, elérhető: <http://ica.coop>

<sup>4</sup> Dr. Hagen Henry: Szövetkezeti értékek és alapelvek megjelenítése az Európai Unió tagállamai szövetkezeti törvényhozásában és az EU-szabályozással kialakított Európai Szövetkezeti Társaság (ESZT) alapokmányában.

## I. A Nemzetközi Szövetkezeti Alapelvek jelentősége

Jelen dolgozat fókuszba hozza az SZNSZ által folytatott szövetkezeti jogegységesítő munka. Ennek a „szövetkezeti elveket definiáló” és a nemzetközi szövetkezeti alapelveket továbbfejlesztő gyakorlatnak, azaz a jogegységesítő munkának a kiindulópontját az 1844-ben, Rochdale-ben megalapított első szövetkezetnek a „báziselvei”<sup>5</sup> jelentik. Ezeket a „báziselveket” az SZNSZ 1934-ben a londoni kongresszusán taxatív jelleggel sorolta fel először, majd a szövetkezeti alapelveket továbbfejlesztő gyakorlatnak egyik legfőbb állomásán, az 1995-ben Manchesterben megtartott Kongresszuson „A szövetkezeti identitásról” szóló nyilatkozatban deklarálta a hatályos nemzetközi szövetkezeti alapelveket.<sup>6</sup>

Dolgozatomban először röviden kitérek az SZNSZ-nek a szövetkezeti szabályozását érintő világviszonylatú munkájára, továbbá a II. világháború előtti magyar szabályozás szövetkezeti identitást formáló alapelveire. Majd számba veszem a Manchesteri Deklaráció nemzetközi szövetkezeti alapelveit figyelemmel néhány, az SZNSZ által megfogalmazott felülvizsgálati javaslatra, és röviden megvizsgálom, hogyan érvényesülnek ezek az alapelvek a hatályos magyar szövetkezeti szabályozásban.

Bár az SZNSZ független nem-kormányzati szerv, amelynek döntései nem kötelezik az államokat, az elmúlt 120 év gyakorlata a nemzetközi szövetkezeti szabályozás jogegységesítésének és összehangolásának területén a szervezet állásfoglalásait a nemzetközi szövetkezeti szokásjog<sup>7</sup> részévé tette. Az SZNSZ által először 1934-ben a londoni kongresszuson lefektetett, majd az 1937-es párizsi, 1966-os bécsi és az 1995-ös manchesteri kongresszusokon kibővített és újrafogalmazott értékek és alapelvek a mai napig a szövetkezeti szabályozás alapköveit jelentik. Olyan értékek és alapelvek ezek, amelyek annak ellenére, hogy több

---

Szövetkezés, Tudományos, tájékoztató folyóirat (továbbiakban: Szövetkezés) XXV. évfolyam, 2004/1-2. 32.

<sup>5</sup> Dr. PÁL József: A szövetkezeti identitás nemzetközi szabályozása. In: A szövetkezetek szabályozása Magyarországon (1875-2008) Szövetkezeti Kutató Intézet, Budapest 2009. 23.

A rochdale-i elvekről lásd: KUNCZ Ödön: A Rochdale-i elvek és a szövetkezet jogi fogalmának körülírása. Magyarországi Szövetkezetek Szövetsége, Budapest 1935. 10-30.; BAK Klára: A nemzetközi szövetkezeti alapelvek és a szövetkezet fogalmának összefüggései a szabályozásban [http://www.szovetkezetikutato.hu/letoltes/bak\\_klara.pdf](http://www.szovetkezetikutato.hu/letoltes/bak_klara.pdf)

<sup>6</sup> A Szövetkezetek Nemzetközi Szövetségének állásfoglalása a szövetkezeti identitásról (A szövetkezés nemzetközi alapelvei) Manchester 1995. szeptember 22., <http://szoszov.hu/a-szovetkezes-nemzetkozi-alapelvei> és [http://www.szovetkezetikutato.hu/szovetkezeti\\_identitas.php](http://www.szovetkezetikutato.hu/szovetkezeti_identitas.php)

<sup>7</sup> Lásd 4. lábjegyzet 35.

gazdasági és politikai korszakot átívelve többször revízióra kerültek, lényegüket tekintve mégsem változtak. *„Olyan vezérelvek ezek, amelyek által a szövetkezeti identitás és értékek életre kelnek a szövetkezeti (vállalkozások) társulások napi működésében.”*<sup>8</sup>

A nemzetközi szövetkezeti alapelvek tehát olyan absztrakt formában megfogalmazott alapvetések, amelyek lehetővé teszik az államoknak, hogy figyelembe véve sajátos jogi környezetüket, magukra nézve a lehető legkényelmesebb köntösben valósítsák meg azokat a speciális szövetkezeti célokat és sajátosságokat, amelyek egy vállalkozási formát valódi szövetkezetté tesznek. Olyan sajátosságokról van itt szó, mint például a szövetkezeti kooperáció és kölcsönösség (mutualitás), valamint az önségély elve.

Az alapelvek jelentősége már a XX. század elején a magyar szövetkezeti szabályozásra irányuló kutatásokban is markánsan megjelent. Figyelemre méltó, hogy az SZNSZ által 1995-ben megfogalmazottak és majd 2015-ben az SZNSZ által kiadott háttéranyagban<sup>9</sup> pontosítottak mennyire összecsengnek a századelő magyar szövetkezeti felfogásával. Ebből az a következtetés is levonható, hogy a magyar szövetkezeti jognak a szabályozási hagyományai különösen értékesek, a szabályozási hagyományok harmonizálnak az európai szövetkezeti elvekkel.<sup>10</sup> Példaértékűnek tekinthető Nagy Ferenc akadémiai értekezése, melynek tárgyául a szövetkezetek alapelvének kérdését választotta. *„Oly kérdést, mely nemcsak elméleti alapul szolgál úgy nemzetgazdasági, mint jogi tekintetben a szövetkezetek valódi természetének és hivatásának megállapítására; hanem a mely azt az irányt is kijelöli, melyben a szövetkezetek törvényhozási szabályozásának mozognia kell, ha azt akarják biztosítani, hogy igazi céljuktól el ne térjenek.”*<sup>11</sup> Nagy Ferenc munkájában a kölcsönösség, mint szövetkezeti identitást meghatározó kritérium szerepel. A mutualitás a szövetkezet által folytatott üzletre vonatkozik, szorosan kapcsolódva a tagok szövetkezetben betöltött szerepéhez. Maguk a tagok azok, akiknek közvetlen szolgálatában áll a szövetkezet, ők a társasággal üzleti viszonyban is állnak. Olyan kellékről van tehát szó, amely minden társaságnál szerepel, de a szövetkezetnél mint különleges kritérium jelenik meg. Míg más társasági formáknál a kölcsönösség csak a tagok

<sup>8</sup> International Co-operative Alliance: Guidance Notes to the Co-operative Principles, 2015. (továbbiakban: SZNSZ „háttéranyag”) 1.; <http://ica.coop/sites/default/files/attachments/Guidance%20Notes%20EN.pdf>

<sup>9</sup> Uo.

<sup>10</sup> Lásd erről: RÉTI Mária: A magyar szövetkezeti jog szabályozási hagyományairól. Szövetkezés, 2015. évi 1. szám, 19-41.; a hatályos magyar szövetkezeti jogról lásd tovább: uó: A magyar szövetkezeti jog hatályos szabályairól a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseire figyelemmel. Szövetkezés 2015/1. 42-67.

<sup>11</sup> NAGY Ferenc: A szövetkezetek alapelve. Székfoglaló Értekezés, MTA, Budapest 1906. 1.

egymás közti társasági viszonyára vonatkozik, addig a szövetkezetnél ez nem csupán a társasági viszonyokra, hanem a társaság által folytatott tevékenységre is vonatkozik. Nagy Ferenc felfogásában a kölcsönösség – szorosan kapcsolódva az önsegély fogalmához – magában foglalja a szövetkezeti tagok egymáson való nyereszkesedésének a kizárását is, vagyis a tag és a szövetkezet érdekének összeolvadását is. „... (A)zt mégis bajos összeegyeztetni, hogy azok akik saját erejükből akarják közösen megszerezni a szükséges segélyt, önmagukon akarjanak ezen segélyezés révén nyereszkesedni.”<sup>12</sup>

A kölcsönösség mellett a kooperáció olyan markáns jellemvonása a szövetkezetnek, amely szintén zsinórmértékül szolgál a szövetkezeti identitás meghatározásában. Navratil Ákos üzemgazdasági szemléletű felfogásában a sajátos szövetkezeti kooperáció nem más, mint a munkaerőknek az egyesülése és a tagok gazdasági összműködése. A szövetkezést, különösen a gazdasági élet terén, olyan, a társadalom életében rejlő eredeti sajátosságnak tekinti, amely a társadalmat éppen „társadalommá” teszi. A szövetkezet, mint vállalati forma nem az élettelen eszközöket hordja össze, a kooperáció és kölcsönösség mint szövetkezeti kritérium az egész embert, annak egész munkaképességét és gazdasági erejét bevonja a vállalatba. Navratil gazdasági szemléletű elemzése a szövetkezés egyik leglényegesebb vonását abban látja, hogy a szövetkezet tagjai vevői és egyben tulajdonosai a szövetkezetnek.<sup>13</sup>

Kuncz Ödön a kooperáció elvét<sup>14</sup> a speciális tagi minőséghez, a tagok szövetkezetben betöltött kettős szerepéhez köti. Kooperálni a szövetkezetnél nem azt jelenti, hogy társas vállalkozást létesíteni, hanem együtt dolgozni magukkal a tagokkal. Azt sem jelenti, hogy a tagok munkája fontosabb, mint a betétje (a tag vagyoni hozzájárulása a szövetkezethez)<sup>15</sup>. A szövetkezeti tag kettős mivoltából következik, hogy ő egyrészt a társaság tagja – haszonra irányuló meghatározott jogosultságokkal –, másrészt ügyfele vagy munkása ugyanannak a társaságnak. A társaság céljához nemcsak betéttel, hanem munkával is hozzájárul. A kettő egymástól szétválaszthatatlan.

*„A szövetkezet olyan kereskedelmi társaság, melynek célja a tagok gazdasági tevékenységének a kölcsönösség alapján való előmozdítása vagy biztosítása és amelynek tagjai a társaság céljához a vagyoni*

<sup>12</sup> Uo. 8.

<sup>13</sup> A kooperáció mint munkaerők egyesülésének bemutatásánál Navratil Ákos munkájára támaszkodtam: NAVRATIL Ákos: Közgazdaságtan. Budapest 1936. I. Kötet 90-136., 252-271.; II. Kötet 752-770.

<sup>14</sup> A kooperáció elemzéséről lásd: RÉTI Mária: A kereskedelmi társaságok vagyoni jogi szabályairól. Jogtudományi Közlöny LX. évfolyam 2005/3. 99-114.

<sup>15</sup> Lásd „A tagok gazdasági részvétele” alapelnél írtakat: „a tagok igazságosan járulnak hozzá a szövetkezetük vagyonához...”

*szolgáltatásokon kívül a vállalatban való közreműködéssel vagy annak igénybevételeivel hozzájárulnak.*<sup>16</sup> A szövetkezet kritériuma tehát a tagok személyes közreműködése, ami a kölcsönösséggel átítatott kooperációt, a tagok közötti sajátos együttműködést jelenti egyben. A személyes közreműködés elsődlegessége elvét a szövetkezet vagyoni viszonyaiban visszatükrözi az az alapelv, amely a szövetkezet gazdasági lényegét is megtestesíti: a visszatérítés elve.<sup>17</sup> Ennek lényege az, hogy a szövetkezet tagja elsősorban a személyes közreműködés révén részesül a szövetkezet nyereségéből. Olyan mértékben tehát, amilyen mértékben a szövetkezetet igénybe vette.

Véleményem szerint a mutualitás (kölcsönösség) a mai napig az egyik legmeghatározóbb ismérve a szövetkezeti identitásnak. A jogi személyek csoportosításánál is irányadó paraméter, hiszen a megvalósítandó célok alapján lehet egy adott jogi személyt profitorientáltnak (for-profit), non-profitnak (not-for-profit), illetve a harmadik típusúnak, a kölcsönösségen alapuló szövetkezeti entitásnak tekinteni. A kölcsönösség mint szövetkezeti cél mind a tagság, mind a szövetkezet javát szolgálja. A szövetkezet és tag érdeke nem válik szét és kapcsolódik a Kuncz Ödön által is megfogalmazott speciális tagi státuszhoz. Miszerint a tagnak a szövetkezetben kettős minősége van. Egy szövetkezetben a tagok használói (igénybevevői) is egyben a szövetkezetnek, ami nem szükségszerű más gazdasági társulásoknál.<sup>18</sup>

Azt is fontos hangsúlyozni, hogy a kölcsönösség mint szövetkezeti specifikum a közös szükségletek kielégítése tekintetében markánsan jelenik meg az SZNSZ által 1995-ben megadott szövetkezeti definícióban is: *„A szövetkezet olyan autonóm személyek társulása, akik önkéntesen egyesültek abból a célból, hogy közös gazdasági, társadalmi és kulturális szükségleteiket és törekvéseiket közös tulajdonú és demokratikusan irányított vállalat útján megvalósítsák.”*<sup>19</sup>

Az SZNSZ 1937-ben, a párizsi kongresszuson úgy csoportosította a rochdale-i elveket<sup>20</sup>, hogy abból az első négyet (felvett elvek) – a nyitott

<sup>16</sup> KUNCZ Ödön: A valódi szövetkezet jogi és gazdasági jellemző sajátosságai. Budapest 1936. 588. Kuncz egyébként a tagok vállalatban való speciális közreműködését a szövetkezet olyan specifikumának tartja, amely nélkül a társas vállalkozás, csak álszövetkezet lenne. *„Nem szövetkezet az az alakulat, amelynek célja nem függ össze közvetlenül a tagok gazdaságával: amelynél hiányzik a tagoknak a vállalatban való közreműködése, avagy a vállalat igénybevétele a tagok részéről.”* u.o. 588.

<sup>17</sup> Lásd „A tagok gazdasági részvétele” alapelvnél írtakat.

<sup>18</sup> International Handbook of Cooperative Law, Eds: Dante Cracogna, Antonio Fici, Hagen Henry, Springer 2013. 20., 23., 28.

<sup>19</sup> Lásd a 6. lábjegyzetet.

<sup>20</sup> Ezeket az alapelveket a *Manchesteri Alapelvek* felsorolásánál részletes kifejtem. A párizsi kongresszuson meghatározott további fakultatív alapelvek, az úgynevezett „fel nem vett elvek” a következők: a nem tagoknak való árusítás tilalma, az önkéntes szövetkezés és a piaci áron történő árusítás elve.

tagság, a demokratikus igazgatás, a visszatérítés és a korlátozott tőkeamat elvét – kötelezőnek minősítette azzal, hogy csak ezen elvek érvényesülése esetén lehet egy társulást valódi szövetkezetnek tekinteni. Ez a megközelítés teljes mértékben tükrözi Kuncz professzornak egy valódi szövetkezettel szemben támasztott kritériumait.

## II. A Manchesteri Alapelvek

A Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége által 1995-ben elfogadott állásfoglalás a szövetkezeti identitásról és alapelvekről a szövetkezetek fejlődéstörténetének újabb mérföldkővét jelenti. A deklaráció gyakorlatias, de mégis kellően absztrakt megfogalmazása a szövetkezés lényegi vonásairól lehetővé tette, hogy a szövetkezetek szabályozását egységes kiindulópontokra helyezték, vagyis a szövetkezetek alapításának és működésének szabályait közel azonos előírásokra alapozták.

### ***1. Az „önkéntes és nyitott tagság” alapelve nemzetközi jogi és alapjogi aspektusokra is figyelemmel; érvényesülése a magyar szövetkezeti jogban***

A nyitott tagság elvét már az 1844-ben alapított Rochdale-i szövetkezet alapszabálya is rögzítette. Olyan alapvető fontossággal bíró elv, amely azóta is különös ismérve a szövetkezetnek, és amit az SZNSZ eddigi összes kongresszusán hangsúlyozott. *„A szövetkezetek önkéntes szervezetek, melyek nyitva állnak – nemi, társadalmi, faji, politikai vagy vallási megkülönböztetés nélkül – mindenki számára, akinek hasznára lehetnek szolgáltatásai, és aki elfogadja a tagsággal járó felelősséget és kötelezettségeket.”*

Az önkéntes és nyitott tagság elve több, egymással összefüggő jelentéstartalommal bír. Tulajdonképpen az ENSZ 1966-os Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában is lefektetett egyesüléshez való jog (szabad társulás jogának) kifejeződése ez a nemzetközi szövetkezeti alapelv. Másrészt megerősíti az *„általános elköteleződést minden ember alapvető méltósága iránt és jogát a szövetkezésben való részvételre”*<sup>21</sup>. A nyitott tagság harmadik jelentéstartalma pedig az, hogy bár természetesen lehetnek ésszerűségi

---

<sup>21</sup> SZNSZ „háttéranyag” 5.

korlátok, illetve a tagfelvétel egy-egy szervezetben feltételekhez köthető, amit a szervezeti tagnak el kell fogadnia, de ezek a korlátok semmilyen szempontból nem lehetnek önkényesek és diszkriminatívak. Minden olyan bánásmód, ami igazságtalan, előítéletes vagy méltánytalan, diszkriminatívnak számít. De ez a nemzetközi szervezeti alapelv tovább is nyúlik ezen, és kifejezetten nevesíti a diszkrimináció néhány fajtáját úgy, mint a nemi, társadalmi, faji, politikai vagy vallási megkülönböztetést. Alapjogi aspektusból az önkéntes és nyitott tagság alapelvének ez a legmeghatározóbb értéke.

Az alapelvben megfogalmazott diszkrimináció tilalma abszolútnak tekinthető és összhangban van az ENSZ emberi jogokra vonatkozó dokumentumaiban lefektetett elvekkel is.<sup>22</sup> Ahhoz azonban, hogy az alapelv teljes mértékben tükrözze az ENSZ 49/155. határozatában is foglaltakat, ami „A szervezetek szerepe az új gazdasági és társadalmi irányzatok fényében”<sup>23</sup> címet viseli és igazodjon az 1995 óta bekövetkezett társadalmi változásokhoz, kiegészítésre szorulna. Pozitívan értékelendő az SZNSZ-nek azon felvetése, hogy kívánatos volna egy tágabb jelentéstartalommal felruházott definíció, amely explicite felsorolná a fogyatékossgot, az életkort, a szexuális orientációt, etnikai hovatartozást és a vallásos meggyőződést mint tiltott megkülönböztetési alapot.<sup>24</sup>

A nemek közötti egyenlőség mindig központi eleme volt a nyitott tagság elvének, amelyet az SZNSZ folyamatosan érvényre juttatott a szervezeti elveket definiáló és kiterjesztő gyakorlata során. Olyan alaptételről van szó, amely egyedülálló módon jelent meg már az 1844-es rochdale-i elvek között, messze megelőzve a férfiak és nők közötti egyenlőség nemzetközi elismerését. Ahhoz, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőség ténylegesen érvényesülni tudjon – figyelemmel a nők társadalmi szerepvállalására és foglalkoztatásukra – a szervezeteknek

<sup>22</sup> ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 2. Cikk:

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=hng>;

ENSZ Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 26. cikk: <http://www.menszt.hu/layout/set/print/content/view/full/203>

<sup>23</sup> Az ajánlás kimondja, hogy „a szervezetek a maguk változatos megjelenési formájukban nélkülözhetetlen tényezőivé válnak minden ország gazdasági és társadalmi fejlődésében, szorgalmazzák a fejlődési folyamatban a népesség minden csoportjának a lehető legteljesebb részvételét, beleértve a nőket, a fiatalokat, a fogyatékos személyeket és öregeket.” The role of cooperatives in the light of new economic and social trends, UN General Assembly A/RES/49/155, 1994 <http://www.un.org/documents/ga/res/49/a49r155.htm>; lásd erről: 5 lábjegyzet, BAK Klára, 8.

A szervezeti szabályozások gazdasági, társadalmi és szellemiségi kiindulópontjainak feldolgozását – ideértve az alkotmányjogi alapokat is – lásd: RÉTI Mária: Über die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, und ideologischen Fundamente der ungarischen und einigen internationalen Genossenschaftsregelungen, über die Merkmale und die Bewertung dieser Regelungen; Annales Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös Nominatae – Sectio Iuridica Tomus LI. 2010. 281-308.

<sup>24</sup> SZNSZ „háttéranyag” 10.

hangsúlyosabban kellene biztosítaniuk a nők esélyegyenlőségét a szövetkezeti oktatásban és a vezetőképzési programokban is.<sup>25</sup>

A nyitott tagság elvének jelentéstartalma a politikai és vallási semlegesség is, ami szintén szorosan kapcsolódik a diszkrimináció tilalmához, azzal azonban, hogy a politikai és vallási semlegesség nem jelent feltétlenül közömbösséget és érdektelenséget. A szövetkezetek, illetve tagjaik politikai életben való aktív részvétele nem jelenti a semlegesség elvének a megsértését. Az SZNSZ a semlegesség tekintetében mindig is egyfajta kiterjesztő szemléletet képviselt, hiszen Európában mind az egyházak által támogatott szövetkezetek, mind az egyes politikai irányvonalak által áthatott szövetkezetek működésére volt példa.<sup>26</sup>

További eleme a nyitott tagság elvének az európai szövetkezeti szabályozásban fogalmi elemnek minősülő *„le nem zárt taglétszám”* elve és az ehhez okszerűen kapcsolódó változó tőke jelleg.

A nyitott tagság elve nem jelent azonban feltétel nélküliséget. Megkülönböztetés nélkül ugyan, de csak az válhat egy adott szövetkezet tagjává, aki magára nézve elfogadja a tagi státuszból eredő felelősséget és kötelezettségeket. Ez azt jelenti, hogy a tag magára nézve kötelezőnek ismeri el a szövetkezet működésével és céljaival kapcsolatos, az alapszabályban rögzített előírásokat, továbbá vállalja a vagyoni hozzájárulás teljesítését.

A hatályos magyar szövetkezeti szabályozás alapját a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény, továbbiakban: Ptk.) Jogi Személykönyv szövetkezetekre vonatkozó rendelkezései adják. A Ptk. a szövetkezetek tekintetében olyan alapvetéseket tartalmaz, amelyek lényegre törően – generálklauzulaként – a szövetkezetek legfontosabb sajátosságait rögzítik. A Ptk. a szövetkezet fogalmát a következőképpen határozza meg: *„A szövetkezet a tagok vagyoni hozzájárulásából álló tőkével alapított, a nyitott tagság és a változó tőke elvei szerint működő, a tagok gazdasági és társadalmi szükségleteinek kielégítésére irányuló tevékenységet végző jogi személy, amelynél a tag kötelezettsége a szövetkezettel szemben vagyoni hozzájárulásának szolgáltatására és az alapszabályban meghatározott személyes közreműködésre terjed ki. A*

<sup>25</sup> SZNSZ „háttéranyag” 10.

<sup>26</sup> Olaszországban keresztény szövetkezetek is működtek, míg Belgiumban például világnézeti szemlélet alapján szociáldemokrata és liberális értékeket képviselő szövetkezetek, Franciaországban szocialista ideológiájú szövetkezetek. Lásd erről: 2. lábjegyzet, 90-91. Az európai jogrendszerek szabályozásáról, általában a szociális szövetkezetekről lásd: RÉTI Mária: A szövetkezetekről, mint a szociális gazdaság legmeghatározóbb tényezőiről. In: BOBVOS Pál (szerk): „Reformátor iuris cooperandi”. Tanulmányok Veres József 80. születésnapja tiszteletére. Szeged, 2009. 465-485.



*szövetkezet kötelezettségeiért a tag nem köteles helytállni.” (Ptk. 3:325. § (1) bekezdés)*

A Ptk. szövetkezet fogalma összhangban áll a Manchesteri Deklarációban rögzített szövetkezeti definícióval és szövetkezeti értékekkel. A szövetkezet fogalma, illetve a tagsági jogviszony létesítéséről szóló rendelkezések egybeolvasása után megállapítható, hogy a Ptk. szabályai maradéktalanul érvényre juttatják az önkéntes és nyitott tagság nemzetközi alapelvének kritériumait. A tagsági jogviszony létrejöttének körében a Ptk. rögzíti, hogy a tagságra jelentkező személynek nyilatkoznia kell arról, hogy magára nézve kötelezőnek fogadja el a szövetkezet alapszabályában foglaltakat és vállalja a vagyoni hozzájárulás teljesítését. (Ptk. 3:354§ (2) bekezdés)

A Ptk. a szövetkezet személyegyesítő jellegének megőrzése céljából tartalmaz néhány korlátozó rendelkezést a természetes–nem természetes személyek szövetkezeti taggá válása tekintetében. Eszerint a nem természetes személyek száma nem haladhatja meg a taglétszám 20%-át, illetve személyes közreműködést nem vállaló tagok száma (befektető tag) nem haladhatja meg a taglétszám negyedét. A törvényalkotó a szövetkezeti jelleg csorbíthatlan érvényesüléséhez és a tőkekoncentráció elkerülése érdekében a tőke szempontjából is korlátot állít. Az egyes tagok vagyoni hozzájárulása nem haladhatja meg a tőke 15 %-át; a nem természetes személyek esetében a tagok vagyoni hozzájárulásának összege nem haladhatja meg a tőke harmadát. (Ptk. 3:326. (1)-(3) bekezdés)

## ***2. A „demokratikus tagi ellenőrzés” elve – az elv komplex jelentéstartalma***

A demokratikus tagi ellenőrzés elve a szövetkezet szervezeti-működési szabályait illetően határoz meg alapvetéseket, amelyek a szövetkezeti identitás legmarkánsabb vonásait testesítik meg. Az alapelv kétirányú és komplex jelentéstartalma – hangsúlyozva a szövetkezet személyegyesítő jellegét – rögzíti, hogy a szövetkezetek demokratikus szervezetek, amelyben a tagok egyrészt maguk is aktívan részt vesznek a szövetkezet tevékenységében, másrészt ők maguk ellenőrzik azt. A szövetkezeti tag tehát nem csupán tulajdonosa, fogyasztója és felhasználója a szövetkezetnek, hanem részt vesz a szövetkezet vezetésében és a

döntéshozatal valamennyi fázisában.<sup>27</sup> „A szövetkezetek a tagok által ellenőrzött demokratikus szervezetek, a tagok tevékenyen részt vesznek a vezetés és a döntéshozás folyamatában. Férfiak és nők választott képviselőként, a tagságnak felelősek. Az elsődleges szövetkezetben a tagok egyenlő szavazati jogokat élveznek (egy tag – egy szavazat) és a más szinten működő szövetkezetek is demokratikusan szerveződnek.”

Az alapelv a rochdale-i alapszabályban is lefektetett tételt viszi tovább, miszerint a tagokat vagyoni hozzájárulásuk mértékétől függetlenül azonos jogok illetik meg.<sup>28</sup> Az egy tag – egy szavazat elve ugyanis azt jelenti, hogy a szavazati jog mértéke, vagyis a szövetkezet döntéshozatalában való részvétel nem a tag vagyoni hozzájárulásától függ. Így biztosítható maradéktalanul az, hogy a szövetkezet a tagok érdekeinek szolgálatában maradjon. Ez az alapelv összecseng a szövetkezeti identitást meghatározó kölcsönösség és kooperáció fogalmával is, miszerint a szövetkezeti tag és a szövetkezet érdeke nem válik el egymástól. Továbbá szorosan kapcsolódik a speciális szövetkezeti tagi státusz intézményéhez, ami azt jelenti, hogy a szövetkezet és tag viszonylatában a tag aktív tevékenysége, személyes közreműködése az elsődleges, és csak másodlagos jelentőséggel bír a tag vagyoni hozzájárulásának mértéke. Fontos megjegyezni, hogy az egy tag – egy szavazat elvét több nemzeti szabályozásban, illetve az Európai Unió szövetkezeti jogában is áttörték, azzal azonban, hogy a többes szavazati jog olyankor sem a tag vagyoni betétjének nagyságától függ, hanem a szövetkezetben végzett kiemelkedő személyes közreműködésének a folyománya.<sup>29</sup>

Figyelemre méltó, hogy a „demokratikus tagi ellenőrzés” alapelve megerősíti a nyitott tagság elvénél is szereplő alapvetést a nők és férfiak egyenlőségéről, és explicite nevesíti a nők jogát a szövetkezet vezetésében való részvételre. Külön meg kell említeni, hogy ezt az alapelvet már a Rochdale-i alapszabály 1845-ben végrehajtott

<sup>27</sup> Ennek a speciális szövetkezeti tagsági jogállásnak a közösségi jogi érvényesüléséről lásd: RÉTI Mária: „Az Európai Szövetkezet (SCE) Statútumáról” szóló tanácsi rendeletben foglalt általános jellemvonásokról és egyes előírásokról, figyelemmel a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényre. Európai Jog, Hetedik évfolyam 1. sz. 2007/január, 33-42.; és RÉTI Mária: „Az Európai Szövetkezet (SCE) Statútumáról” szóló tanácsi rendeletben foglalt vagyoni jogi előírásokról, figyelemmel a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. Törvényre. Európai Jog, Hetedik évfolyam 5. sz., 2007 /május 25-34.

<sup>28</sup> Lásd erre nézve: BAK Klára: A hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi-gazdasági integrációját elősegítő foglalkoztatási szövetkezet a nemzetközi szövetkezeti alapelvek aktuális értelmezésére is figyelemmel In: „ESÉLYEK ÉS LEHETŐSÉGEK A XXI. SZÁZADBAN”: A szociális gazdaság szövetkezeti modelljeinek helye a gazdasági és társadalmi fejlődésben I-II.: A magyar foglalkoztatás-, felzárkóztatáspolitikai és a vidékfejlesztés új dimenziói. Konferencia helye, ideje: Budapest, 2014.11.24. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, II. Kötet, 17-20.

<sup>29</sup> Lásd 21. lábjegyzet, 19.; a Tanács 1435/2003/EK rendelete (2003. július 22.) az Európai Szövetkezet (SCE) statútumáról 59. Cikk (2) bekezdés:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?qid=1449917221334&uri=CELEX:32003R1435>

módosításakor megfogalmazták, messze meghaladva a kor társadalmának a női egyenjogúsággal kapcsolatos felfogását.

Egy demokratikus rendszer működtetéséhez számos nem-kormányzati szervezetre van szükség, ahol a polgárok elsajátíthatják a demokratikus értékeket. A szervezetek tulajdonképpen ilyen intézményi keretet biztosítanak tagjaik számára a demokratikus értékek és a demokratikus döntéshozatal gyakorlására, ezért tekintik a szövetkezeteket a demokrácia iskoláinak.

A hatályos magyar szövetkezeti jog alapját képező Ptk. egyértelműen kifejezésre juttatja a *„demokratikus tagi ellenőrzés”* alapelvét. A korábbi szabályozás hagyományait követve a jogalkotó egyértelműen az egy tag-egy szavazat elve mellett teszi le a voksot. A Ptk. 3:337.§ (1) bekezdése szerint *„a közgyűlésen a vagyoni hozzájárulások arányától függetlenül minden tagnak egy szavazata van”*. Továbbá azt is deklarálja, hogy: *„[A] szövetkezet működésének irányítása és ellenőrzése során a tagokat az általuk szolgáltatott vagyoni hozzájárulás mértékére tekintet nélkül, azonos jogok illetik meg.”*, harmonizálva ezzel a demokratikus ellenőrzés alapelvének kritériumaival. Azt, hogy a tulajdonosi (használói) tagi minőség nem válik el az irányítói, döntéshozatali minőségtől, jól mutatja az igazgatóságra vonatkozó szabályok körében rögzített tétel, miszerint *„a szövetkezet vezető tisztségviselője a szövetkezet tagja lehet”* (Ptk. 3:346.§ (2) bekezdés).

A speciális szövetkezeti tagi státusz folyamánya a szövetkezet operatív működésével kapcsolatban már a II. világháború előtti magyar szabályozásban is megjelent. Kuncz Ödön a rochdale-i elvek elemzése kapcsán ezt az alaptételt úgy fogalmazta meg, hogy *„az igazgatóság mindenki számára hozzáférhető”*.<sup>30</sup>

Az egy tag – egy szavazat alapelv kapcsán felmerül viszont az a kérdés, amely a hatályos szabályozás hiányosságára hívja fel a figyelmet.<sup>31</sup> A Ptk. rendelkezéseinek alapvető diszpozitivitása azt jelenti, hogy amennyiben a törvény kifejezetten nem rendelkezik arról, hogy egy adott szabálytól nem lehet eltérni, azt a szabályt diszpozitívnak kell tekinteni, amelytől alapszabályi rendelkezéssel el lehet térni. Mivel az egy tag – egy szavazat elvét a jogalkotó nem minősítette kógensnek, azt sugallná a szabályozás, hogy ettől az alapelvtől el lehet térni. Az eltérés viszont szembe menne a magyar szabályozás hagyományaival és az SZNSZ által is meghatározott szövetkezeti elvekkel. Ha azonban van olyan jogalkotói szándék, amely a szavazati jogot differenciálná, és az egy tag – egy szavazat elvéhez

<sup>30</sup> Lásd az 5. lábjegyzetet: KUNCZ Ödön: A rochdale-i elvek és a szövetkezet jogi fogalmának körülírása, 14.

<sup>31</sup> Ugyanerről a szakmai álláspontról lásd: 10. lábjegyzetet, RÉTI Mária i.m.

képest elismernék az ún. többes szavazati jogot<sup>32</sup>, akkor erről garanciális szabályokat kellene megfogalmazni a szövetkezeti identitás megóvása érdekében, és expliciten korlátozni kellene azzal, hogy a szavazati jog ekkor sem a vagyoni betét nagyságától, hanem a személyes közreműködés mértékétől függ.

### **3. A tagok gazdasági részvételének elve**

*„A tagok igazságosan járulnak hozzá a szövetkezetük vagyonához és azt demokratikusan ellenőrzik. Rendszerint a szövetkezet a tőkéjének legalább egy része a szövetkezet közös tulajdonát képezi. A tagság feltételeként előírt nagyságú jegyzett tőke után – ha erre egyáltalán sor kerül – a tagok általában korlátozott mértékű ellenszolgáltatásban részesülhetnek. A többletet az alábbi célok bármelyikére fordíthatják: a szövetkezetük fejlesztésére, lehetőség szerint tartalék-alapok képzésével, aminek legalább egy része oszthatatlan; a tagok részesedésére, a szövetkezettel bonyolított közreműködésük arányában; más, a tagság által jóváhagyott tevékenységre.”*

A tagok gazdasági részvételének elve tulajdonképpen az angol hagyományokon nyugvó, már a rochdale-i alapszabályban megfogalmazott és később pedig az SZNSZ által 1937-ben a szövetkezeti vagyonjog tekintetében meghirdetett „visszatérítés elvét”, a „korlátozott tőkekamat” elvét – kiegészítve a tartalékalapok képzésére vonatkozó szabályokkal – foglalja magába. Kiindulópontja a „Rochdale-plan” (Rochdale-i Alapszabály 22. pontja), amit Kuncz Ödön a szövetkezet gazdasági lényegét tekintve „az egész világot meghódító nagy elv”-ként tárgyal<sup>33</sup>. A visszatérítés elvének lényege abban ragadható meg, hogy a szövetkezeti tagok a szövetkezet nyereséges működése esetén a nyereségből elsősorban a személyes és aktív közreműködésük alapján részesülnek és nem a szövetkezet rendelkezésére bocsátott vagyoni hozzájárulásuk mértékének arányában. A speciális nyereségfelosztási mód szerint a tag elsősorban olyan mértékben részesül a többletből, amilyen

<sup>32</sup> Ez történik például az Európai Szövetkezetekre vonatkozó szabályozásban; lásd: 26. lábjegyzet 1435/2003/EK rendelete (2003. július 22.) az Európai Szövetkezet (SCE) statútumáról, 59. Cikk (2) bekezdés: „Amennyiben az SCE alapszabályában meghatározott székhely szerinti tagállam joga lehetővé teszi, az alapszabály megengedheti, hogy egy tagnak a tőke-hozzájáruláson kívüli szövetkezeti tevékenységben való részvétele alapján egynél több szavazata legyen. Ilyen alapon sem lehet azonban egy tagnak ötnél több szavazata, vagy az összes szavazat 30%-a, attól függően, hogy melyik az alacsonyabb”.

<sup>33</sup> Lásd az 5. lábjegyzetet: KUNCZ Ödön i.m.; a visszatérítés elvének jelentéséről lásd továbbá: RÉTI Mária: A magyar szövetkezeti szabályozás reformja, figyelemmel az európai jogalkotásra is. In: HARMATHY Attila (szerk.): „10 éves a doktori képzés az ELTE Állam- és Jogtudományi Karán”. A 2003. április 4-i konferencia anyaga, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2003. 127-138.

mértékben a szövetkezet szolgáltatásait igénybe vette. Ez az alaptétel szorosan összefügg a Kuncz által is megfogalmazott speciális kettős tagi státusszal, miszerint a tag nem csupán tulajdonosa a szövetkezetnek, de használója, igénybevevője is egyben. Természetesen a tag a vagyoni betétje után osztalékra is igényt tarthat, ez azonban másodlagos, korlátozott és nem kötelező.

A tagok gazdasági részvételének az alapelve a visszatérítés és a korlátozott osztalék elve mellett egy harmadik elemet is magában foglal, véleményem szerint helyesen. A Manchesteri dokumentumban megjelenik a szövetkezeti közös tulajdon – a tartalékalapok képzésének fontossága. Hiszen a tartalékalapok teszik lehetővé, hogy a szövetkezet a tagjai számára a gazdasági előmenetel mellett társadalmi státuszbeli felemelkedést is biztosítson a tagok szociális és kulturális szükségleteinek kielégítésével. Figyelemre méltó ebben a körben az az értékes aktualitás, amit az SZNSZ 2015-ös háttéranyaga a szövetkezeti elvek felülvizsgálata körében kiemel. Eszerint ahhoz, hogy a szövetkezetek ennek a kettős célnak ténylegesen eleget tudjanak tenni, a tartalékalapokra vonatkozó egységesebb szabályozásra lenne szükség a nemzeti kormányok részéről. Olyan szabályozásra lenne indokolt, amely kellő mértékben biztosítaná a tartalékalapok oszthatatlanságát.<sup>34</sup>

A II. világháború előtti magyar szövetkezeti szabályozással összhangban (lásd Kuncz elemzéseit), a hatályos Ptk. példaértékűen juttatja kifejezésre a szövetkezetek gazdasági lényegét is meghatározó visszatérítés elvét. A szövetkezeti tag alapvető jogait szabályozó 3:356.§ (2) bekezdése tartalmaz előírást a nyereségfelosztás speciális módjára. *„A szövetkezet nyereségét a tagok között fel lehet osztani. A szövetkezet nyereségének a felét a tagok között személyes közreműködésük arányában kell felosztani; semmis az alapszabály azon rendelkezése, amely a nyereség személyes közreműködés arányában felosztandó részét a nyereség felénél kisebb mértékben határozza meg.”* A Ptk. szövetkezetekre irányadó szabályai között kivételesnek tekinthető, hogy a jogalkotó itt kifejezett kogenciára tesz utalást. Ez a megoldás – tekintetbe véve az egy tag – egy szavazat alapelv körében elmondottakat – különösen pozitívan értékelendő, hiszen megerősíti a szövetkezeti identitás egyik legmeghatározóbb vagyoni jogi intézményét, a visszatérítés elvét. A fenti rendelkezés nívója még, hogy korlátozó szabályt tartalmaz a nyereségfelosztás személyes közreműködés arányának tekintetében.

<sup>34</sup> SZNSZ „háttéranyag” 43. A tartalékalap szabályainak értelmezéséről lásd: BAK Klára: A tartalékalap képzésének szabályairól a magyar szövetkezeti jogban nemzetközi kitekintéssel. THEMIS, az ELTE Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola elektronikus folyóirata 2014. június [http://www.ajk.elte.hu/file/THEMIS\\_2014\\_jun.pdf](http://www.ajk.elte.hu/file/THEMIS_2014_jun.pdf) 4-30.

A Ptk. a kötelező tartalékalapokról csak keretjellegű szabályt tartalmaz, a részletszabályozást alapszabályi hatáskörbe utalja. A Ptk. az általános rendelkezések között a 3:334.§-ban három lényeges elemet rögzít a közösségi alap jogi természetéről. A közösségi alapba helyezett szövetkezeti vagyon nem osztható fel a tagok között, a szövetkezet gazdasági társasággá való átalakulása vagy jogutód nélküli megszűnése esetén – a hitelezőkkel való elszámolást követően – a közösségi alapot az alapszabály rendelkezése szerinti szervezet részére kell átadni. Továbbá a közösségi alap sem a nyereségfelosztásnál, sem a tagsági jogviszony megszűnése miatti elszámoláskor nem vehető figyelembe.<sup>35</sup>

A közösségi alapra vonatkozó szabályozás bár összhangban van a korábbi magyar szabályozási hagyománnyal, mégis kiegészítésre szorul. Mivel a jogalkotó itt sem utal egyértelműen a rendelkezés kógens voltára, felmerül a kérdés, hogy akkor a közösségi alapra vonatkozó keretjellegű szabályozástól el lehet-e térni és mennyire. A jogszabályhely diszpozitív értelmezése azonban itt is ellentétes lenne a szabályozás céljával, és sértené az SZNSZ által is megfogalmazott alapelvet, miszerint a tartalékalapok egy része oszthatatlan kell legyen. Az SZNSZ szövetkezeti elvek revíziójára vonatkozó 2015-ös háttéranyag is külön kiemeli a tartalékalapok fontosságát. Olyan szabályozás szükségességét írja elő a nemzeti kormányoknak, amely kellő biztonságot nyújt a tartalékalapok oszthatatlanságára. Az SZNSZ felfogásának az a rációja, hogy a tartalékalapok biztosítják azt, hogy a szövetkezet a szövetkezeti identitás szerves részét képező társadalmi, szociális és kulturális célok megvalósítására alkalmas szervezeti forma legyen.

#### **4. Az „autonómia és függetlenség” elvéről**

Hangsúlyozni kell, hogy az *autonómia és függetlenség* elve szorosan kapcsolódik a nyitott tagság és a diszkrimináció tilalma elvéhez. Ez az elv a korábbi rochdale-i elvek közül a politikai és vallási semlegesség kritériumából nőtte ki magát azzal, hogy jelentéstartalma kibővült és általánosabb lett, s így fogalmazta meg először külön elvként az 1995-ös deklaráció: *„A szövetkezetek a tagok által ellenőrzött autonóm, önfenntartó (önsegélyező) szervezetek. Amennyiben megállapodást kötnek más szervezetekkel, beleértve a Kormány hatáskörébe tartozókat is, hogy külső tőkeforrásokat gyűjtsenek: mindezt csak olyan feltételek mellett tehetik, hogy egyidejűleg biztosítsák a demokratikus tagi*

<sup>35</sup> Lásd a 25 lábjegyzetet, i.m. 25.

*ellenőrzést és a szövetkezeti autonómia fenntartását.*” Az autonómia és függetlenség elve a szövetkezeti identitás elválaszthatatlan része, és olyan alapvető szövetkezeti értékeken alapul, mint az önsegély, az egyéni felelősség és a demokrácia. Mivel ezek az értékek a szövetkezeti minőség integráns részei, ezek akkor sem sérülhetnek, ha a szövetkezetek nemzeti kormányokkal vagy nemzetközi szervezetekkel kötnek megállapodásokat. Ezeket a jellemvonásokat sem együttműködési megállapodások, sem külső tőkebevonásra irányuló megállapodások nem csorbíthatják. A szövetkezeti mozgalom egyik fontos célja volt már a 19. század közepétől, hogy gazdasági felemelkedést nyújtson a mélyszegénységben élő társadalmi rétegeknek úgy, hogy nem a kormányok és a tőkés szervezetek segítségére vár, hanem a szövetkezetben résztvevők „együtt dolgozása” révén, az önsegélyre és az egyéni felelősségre támaszkodik.<sup>36</sup>

A szövetkezetek meghatározó szerepét a szegénység és a társadalmi egyenlőtlenségek elleni küzdelemben az ENSZ és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) több határozatban és ajánlásban is elismerte. Az ENSZ illetékes szervezete 1994 óta foglalkozott *„a szövetkezetek helyzete és szerepe az új gazdasági és szociális irányzatok fényében”* témával. Megállapításait az ENSZ közgyűlése 88. plenáris ülésén hozott, a 2001. december 19-i 56/114. *„A szövetkezetek szerepe a társadalmi fejlődésben”* című határozatában foglalta össze. A szövetkezetekkel kapcsolatban felhívja a tagállamokat arra, hogy a kormányok teremtsenek a szövetkezetek számára kedvező körülményeket, különös tekintettel a jogi és közigazgatási szabályozásukra, és elismeri a szövetkezetek szerepét a szegénység felszámolásában, illetve a teljes és produktív foglalkoztatás megteremtésében. A támogató környezet viszont nem jelentheti azt, hogy a kormányok és a szövetkezetek között függőség alakuljon ki, a szövetkezetek nem válhatnak a kormányok eszközévé, hiszen a tapasztalatok is azt mutatják, hogy akkor tudják a legjobban betölteni társadalmi szerepüket, ha hűek maradnak a szövetkezeti értékekhez és alapelvekhez.<sup>37</sup>

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a 193. számú Ajánlása a szövetkezetek támogatásáról az egyik legmeghatározóbb dokumentum a szövetkezetek nemzetközi szabályozásában. Az ajánlás alapvető vonása, hogy elismeri a szövetkezetek szociális rendeltetését, különösen a munkahelyteremtés és a hátrányos helyzetű rétegek integrációja körében. Az ajánlás a *„Politikai keret és kormányok szerepe”*, valamint az *„Állami politikák alkalmazása a szövetkezetek előmozdítására”* címek alatt

<sup>36</sup> SZNSZ „háttéranyag” 45.

<sup>37</sup> SZNSZ „háttéranyag” 48.

részletesen foglalkozik a nemzeti kormányok szövetkezeteket támogató programszerű intézkedéseivel. E körben kifejezetten megfogalmazza azt az alaptételt, miszerint a kormányoknak olyan politikai és jogi keretet kell teremteniük, amely szellemiségében igazodik a szövetkezet természetéhez és támaszkodik a szövetkezeti értékek és elvek jelentéstartalmára. Tehát csak olyan állami és kormányzati politikák fogadhatók el, amelyek a szövetkezetek függetlenségét és autonómiáját semmilyen mértékben nem csorbítják.<sup>38</sup>

Az SZNSZ 2015-ös háttéranyaga a szövetkezeti alapelvek revíziójáról megfontolandó jelenséggént külön kiemeli az autonómia kérdését a külső befektetők tekintetében. Jelentős kockázatként értékeli a külső befektetők érdekeinek megjelenését a szövetkezeti függetlenséggel szemben. A befektető tagoknak értelemszerűen elválnak majd az érdeke a szövetkezeti rendes tagoktól, hiszen nem lesz érdekükben a szövetkezeti autonómia hosszú távú fenntartása.

### **5. Az „oktatás, képzés és tájékoztatás” alapelve**

Az oktatás, képzés és tájékoztatás elve szintén az angolok által kimunkált és már a Rochdale-i alapszabályban lefektetett, a szövetkezeti mozgalom nevelőmunkáját és a kulturális igények megfelelő színvonalú biztosítását érvényre juttató hagyományos szövetkezeti célkitűzésen alapul. A rochdale-i alapítók az akkori társadalmi viszonyok között kivételesnek mondható felismerésre jutottak. Észlelték, hogy csak „kiművelt emberfők” képesek az érdekkölcsönösségből fakadó együttműködésre. A Rochdale-i alapszabály 1. pontjában rögzítették, hogy *„a közösség nemcsak az anyagiaknak, a szellemieknek is él, nemcsak a mára, a holnapra is gondol. Ezért a társaság gazdasági tevékenysége által elért felesleg két és fél százaléka felett külön tanács határoz, mely tagok ismereteinek gazdagítását szolgáló könyvtár létesítésére s gyermekeink neveltetésére fog szolgálni”*.

Az SZNSZ 1937-es párizsi kongresszusa által megfogalmazott elvek között jelen alapelv még a *„szövetkezeti továbbképzés előmozdítása”* elvként szerepelt. A továbbképzés gondolata az 1995-ös Manchesteri Kongresszusra már nagyon komplex, kettős jelentéstartalommal bíró az „oktatás, képzés és tájékoztatás” című alapelvvé nőtte ki magát: *„A szövetkezetek olyan oktatást és képzést nyújtanak tagjaiknak, választott*

<sup>38</sup> SZNSZ „háttéranyag” 48-49.; továbbá: 2. lábjegyzet i.m. 314-319.



*képviselőiknek, vezetőiknek, valamint alkalmazottaiknak, aminek alapján azok hatékonyan hozzájárulhatnak a szövetkezetük fejlesztéséhez. A szövetkezetek tájékoztatják a nyilvánosságot, különösképpen a fiatalokat és a közvélemény alakítóit a szövetkezeti összefogás jellegéről és előnyeiről.”*

Az alapelv egyik eleme a tagságot érintő belső személyi körre vonatkozik, és a szövetkezet tagjainak nyújtott képzési szolgáltatásokra utal. Ez tulajdonképpen szövetkezeti elköteleződést jelenít meg a tagokkal szemben, felismerve azt, hogy minőségi szolgáltatások nyújtása és a versenyképesség megőrzése érdekében szükség van a tagok folyamatos továbbképzésére.<sup>39</sup>

A másik jelentéstartalom a nyilvánosság tájékoztatására utal. A tájékoztatás során tudatosítani lehet a szövetkezés előnyeit és társadalomban betöltött szerepét, ami a fiatalok és a közvélemény formálók tekintetében különös jelentőséggel bír.

## **6. „A szövetkezetek közötti együttműködés” elve**

A szövetkezetek – immár nemzetközi szintre is kiterjedő – együttműködésének elvét először az 1966-os Bécsi Kongresszuson fogalmazta meg az SZNSZ, majd 1995-ben a Manchesteri Kongresszuson emelte az alapelvek szintjére: *„A szövetkezetek helyi, nemzeti, területi, és nemzetközi együttműködés révén szolgálják a leghatásosabban tagságukat és erősítik a szövetkezeti mozgalmat.”* A szövetkezetek nemzetközi együttműködése több irányban is erősíti a szövetkezeti mozgalmat. Egyrészt a szövetkezetek által létrehozott kereskedelmi hálók hatékonyabban tudják felvenni a versenyt a multinacionális vállalatokkal. Másrészt az együttműködés a szövetkezetek érdekképviselését erősíti meg mind országos, mind nemzetközi szinten. A szövetkezetek nemzetközi szintű együttműködése a dokumentumban megfogalmazott alapértékekkel, különösen a szolidaritás és az önszegély szövetkezeti identitást meghatározó értékeivel is összhangban van.

Szükséges hangsúlyozni, hogy a hatályos nemzetközi szövetkezeti alapelvek követik az angol szabályozás hagyományait, és jelentős mértékben nyugszanak a rochdale-i elveken, azzal, hogy a hatályos felsorolás (amely már szintén revízió alatt van) részben igazodott a

---

<sup>39</sup> Lásd 28. lábjegyzetben i.m. 27.

társadalomban és gazdaságban bekövetkezett változásokhoz<sup>40</sup>, sőt előremutatóan az egyes elvek jelentéstartalma már a XXI. századi kihívásokat is tükrözi.

Álláspontom szerint a Ptk. szövetkezetekre vonatkozó szabályainak hiányossága, hogy sem „a szövetkezetek közötti együttműködés” elve, sem „az oktatás, képzés, tájékoztatás” alapelve nem szerepel bennük. A szövetkezetek hatékony érdekérvényesítése úgy tud megvalósulni, ha akár területi szinteken, akár ágazatonként (szövetkezeti típusonként) tömörülnek. Ezért helyes lenne, ha a Ptk. az együttműködés nemzetközi alapelvét explicite kifejezésre juttatná.

A teljesség kedvéért szükségesnek tatom megemlíteni, hogy a 2006. évi X. törvény, amely a Ptk. mellett önálló (sui generis) törvényként képezi a hatályos magyar szövetkezeti jog alappillért, az általános részben, „a Polgári Törvénykönyvhöz kapcsolódó rendelkezések” címszó alatt tartalmaz utalást a szövetkezetek együttműködésére: „A szövetkezetek – mind a maguk, mind a szövetkezeti tagok érdekeinek védelme érdekében – érdekképviselői szervezeteket, szövetkezeti szövetségeket hozhatnak létre.” (2006. évi X. törvény 5. § (1) bekezdés) A törvény (2) bekezdése példálózó jelleggel sorolja fel az érdekképviselői szervezetek, illetve szövetkezeti szövetségek feladatait. Ebben a felsorolásban külön pontként jelenik meg a szövetkezetek integrációs, területi vagy szakmai szempontok szerinti együttműködésének előmozdítása. A szövetkezeti törvény ezen 5. §-ában megfogalmazottak, olyan kiemelkedő jelentőséggel bírnak, amelyek indokolnák, hogy a Ptk.-ban alapvetésként is megjelenjenek.

Az SZNSZ elvek között „az oktatás, képzés, tájékoztatás” alapelve olyan lényeges szövetkezeti vonást jelenít meg, amelyet már 1844-ben a Rochdale-i alapszabályban is megfogalmazott. Mint arra rámutattam, a manchesteri szövetkezeti alapítók felismerték azt, hogy a megfelelő oktatás és képzés a társadalmi felemelkedés záloga. Csak edukációval biztosítható a szövetkezetek által kitűzött kettős cél, a szövetkezeti tagok gazdasági és társadalmi státuszának megerősítése. A szövetkezet, mint a gazdasági szektor egyik szereplője akkor tud versenyképes és hatékony maradni és akkor tudja betölteni alapvető szerepét a társadalmi felzárkóztatásban, ha tudásbéli előmenetelt is folyamatosan biztosít a tagjai számára.<sup>41</sup> Az alapelv ilyen kiemelkedő fontossága miatt, szükséges lenne a Ptk. rendelkezései között „az oktatás, képzés és tájékoztatás” elvét generálklauzulaként, explicite rögzíteni.

<sup>40</sup> Lásd az 5. lábjegyzetet.

<sup>41</sup> Lásd a 28. lábjegyzetben i.m. 27.

## 7. A „felelősség a közösségért” alapelv

Nóvumnak számít az alapelvek között a Manchesteri Deklarációban hetedik elvként rögzített „felelősség a közösségért” elve. Tulajdonképpen ez az egyetlen elv, amelyet az angolok még nem munkáltak ki. 1995-öt megelőzően a közösségi felelősség elvére a „szövetkezetek közötti együttműködés” részeként tekintettek.

A közösségi felelősség értelmében *„a szövetkezetek a tagjaik által elfogadott elvek alapján közösségük folyamatos és tartós fejlődésének a fenntartásán munkálkodnak”*. Az alapelv tulajdonképpen egyesíti a szövetkezeti identitást meghatározó *„önsegély és egyéni felelősség”* elemét azokkal az etikai értékekkel, mint a *„becsületesség, nyíltság, a társadalmi felelősség és a másokért való törődés”*. Ennek az elvnek kettős jelentéstartalma van. Egyrészt magában foglalja az egyénnek a szűkebb értelemben vett közösséggel szembeni felelősségét, a közösség gazdasági, szociális és kulturális fejlődésének biztosítása és fenntarthatósága érdekében<sup>42</sup>, másrészt utal a tágabb értelemben vett, globális társadalmi felelősségre – a fenntartható gazdasági és társadalmi fejlődésre. Az ENSZ Környezet és Fejlődés Világbizottságának (WCED) 1987-es *„Közös jövőnk”* című jelentése (*Brundtland jelentés*) a fenntartható fejlődést az alábbiak szerint definiálja: *„A fenntartható fejlődés, olyan fejlődés, amely kielégíti a jelen generáció szükségleteit anélkül, hogy csökkentené a jövő generációk képességét, hogy kielégítsék a saját szükségleteiket.”*

A *„felelősség a közösségért”* alapelv egyik legfontosabb üzenete társadalmi viszonylatban, hogy valamennyien felelősek vagyunk a jövő fenntartásáért. A jövő nemzedékek jogai érvényesülésének záloga olyan szervezeti keret lehet, amely az egyén felelősségvállalását, a kölcsönösséget, az önsegély elvét, az egymás iránti szolidaritást és a demokratikus igazgatás alapértékeit megvalósítja. A tanulmány is rávilágít arra, hogy a szövetkezet, mint speciális társulási forma megjeleníti ezen értékeket, és működési elvei lehetőséget nyújtanak arra, hogy megfelelő szervezeti keretet biztosítson olyan XXI. századi kihívásokra és problémákra, mint a társadalmi felzárkóztatás, a munkahelyteremtés és a

<sup>42</sup> International Co-operative Information Center: Background Paper to the Statement on the Cooperative Identity, 8 January 1996. A fenntarthatóság kérdésének körében a szövetkezet szerepéről lásd: BAK Klára - RÉTI Mária: Die Rolle der Genossenschaften in der Sozial- und Beschäftigungspolitik, die Tendenz der internationalen und der ungarischen genossenschaftlichen Rechtsgebung. (A szövetkezetek szociál/foglalkoztatáspolitikában betöltött szerepéről, a nemzetközi és a magyar szövetkezeti jogalkotás irányairól) Agrár- és Környezetjog 2013. 15. szám 5-38.

fenntartható fejlődés, különös tekintettel a környezetvédelemre, tájvédelemre és természetvédelemre.<sup>43</sup>

## **Összegzés**

Kutatásom rávilágított arra, hogy a hatályos magyar szövetkezeti jog markánsan kifejezésre juttatja az SZNSZ által a Manchesteri Deklarációban lefektetett nemzetközi szövetkezeti alapelveket. Azt is kiemeltem, hogy vannak olyan pontok a hatályos magyar szabályozásban, különösen a diszkriminációmentesség, a demokratikus igazgatás elve és a tartalékalapokra vonatkozó rendelkezések körében, amelyek kiegészítésre, korrekcióra szorulnak.

Figyelembe véve a nemzetközi szövetkezeti mozgalmat nagy mértékben meghatározó új irányvonalakat, megállapítható, hogy a ma hatályos nemzetközi szövetkezeti alapelvek közül az egyenlő elbánás elvét illetve a közösségért való felelősség alapelvét még markánsabban érvényre juttató szabályozásra lenne szükség. Így lesznek képesek a szövetkezetek maradéktalanul betölteni társadalmi rendeltetésüket. Hiszen a XXI. századi szövetkezeti mozgalom legnagyobb kihívása olyan társadalmi problémák kezelésében ragadható meg, mint a hátrányos helyzetű rétegek felzárkóztatása, a munkahelyteremtés, a szegénység elleni küzdelem és az emberi fejlődést szem előtt tartó fenntartható fejlődés kérdései. A szövetkezeti szektor ezen kihívásokra adott megoldásainak minősége attól függ, hogy a jelen tanulmányban részleteiben tárgyalt diszkriminációmentesség, valamint az egyéni és közösségért való felelősség nemzetközi elveit milyen mértékben tudja érvényre juttatni.

\*\*\*

---

<sup>43</sup> A szociális biztonsághoz és munkához való jogról lásd pl.: LENKOVICS Barnabás: Ember és tulajdon. Rendszerváltó gondolatok. Dialóg Campus – Budapest, Pécs 2013. 349-357.

**International co-operative principles and their applicability in  
the current Hunagrian co-operative law –  
Traditions and challenges**

**Summary**

The International Co-Operative Alliance – an independent non-governmental organization – is the final authority for defining co-operatives and for listing the principles upon which co-operatives should be based. As the global guardian of the Statement on the co-operative identity declared in 1995 in Manchester the alliance is responsible for ensuring that the co-operative values and principles are worldwide interpreted and applied in accordance with the regulations enshrined in the Statement.

The main purpose of this paper is to elaborate upon some of the key contemporary issues, particularly those concerning non-discrimination, gender equality, democratic control, indivisible co-operative reserves and the question of responsibility for community. These issues represent the main challenges that the co-operative movement is facing in our rapidly changing contemporary world.

The paper also gives an account on how these international co-operative principles are applied in the current Hungarian co-operative law, and whether they are in line with the regulations laid down in the Statement on the co-operative identity.